

Prévention des TMS : Une mobilisation des acteurs dans la durée

Consciente des enjeux que représente la santé au travail et des effets induits sur la performance, cette entreprise a le souci constant d'améliorer sa prévention. Pour la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, elle décide de recruter des compétences spécifiques pour mettre en œuvre une démarche participative dont l'une des sorties, en priorité d'action, est la prévention des TMS.

Contexte

Cet abattoir est spécialisé dans la transformation et la production de viande élaborée (porc, bœuf, veau). Il emploie 750 personnes, dont près de 90% travaillent en production. Avec des métiers particulièrement exposés, beaucoup de salariés ont été confrontés à de fortes contraintes. De plus, l'entreprise doit faire face à une population vieillissante : 21 % des salariés ont plus de 45 ans, 27 % ont plus de 15 ans d'ancienneté.

De fait, l'entreprise est très attentive aux questions de santé et de conditions de travail. Elle travaille d'ailleurs depuis plusieurs années sur la prévention des risques professionnels avec les services de prévention de la MSA. En 2004, alors qu'elle finalise le document unique sur l'évaluation des risques professionnels, l'entreprise décide de placer au cœur de ses priorités la prévention des TMS.

Le projet départemental d'expérimentation de la prévention durable des TMS est ainsi présenté fin 2004 par le médecin du travail et le conseiller en prévention de la MSA. Celui-ci est reçu très favorablement par la direction de l'entreprise. L'adhésion est renforcée parce que l'action proposée s'inscrit non seulement dans la durée mais

également dans une démarche globale et participative, avec l'appui d'un réseau pluridisciplinaire et avec l'accompagnement d'un consultant privé.

Démarche

La direction nomme la responsable Sécurité Environnement chef de projet. La première étape consiste à faire un état des lieux de la situation TMS du site (indicateurs de santé, sécurité, RH et questionnaire).

Puis un comité de pilotage est mis en place. Il a pour mis-

sion de réaliser un suivi du projet et de valider ou d'invalider les propositions issues des travaux présentés par les groupes de travail. Il est composé du directeur de site, du directeur technique, du responsable Ressources Humaines, du secrétaire du CHSCT, du conseiller prévention MSA, du médecin du travail et de la chargée de mission de l'ARACT (co-pilote du projet départemental).

S'engagent alors plusieurs actions :

- Une journée de formation à la prévention des TMS pour l'ensemble de l'encadrement. Réalisée par le consultant, elle a pour objectif de permettre aux responsa-

MOTS CLÈS

- Prévention des TMS dans la durée
- Conditions de travail
- Pluridisciplinarité
- Organisation du travail
- Implication des salariés
- Apprentissage de l'écoute

bles de secteur et à la direction d'acquiescer des notions sur le thème et d'adhérer à la démarche.

- Un recensement des postes à risques. Après la journée de formation, un inventaire des personnes présentant une maladie professionnelle est réalisé. Son objectif est avant tout d'identifier les postes « à risques ». De plus, le comité de pilotage souhaitait mobiliser plusieurs secteurs en parallèle pour lancer une dynamique de site.

L'inventaire permet d'identifier deux postes à améliorer en priorité : >>>



- Le premier sur chaîne d'abattage parce qu'il y a très peu de « volontaires » pour travailler sur ce poste réputé très « physique » ;

- Le second poste sur chaîne de découpe identifié comme « sensible » pour la survenue de TMS.

Un groupe de travail est alors constitué sur chacun des secteurs d'activité à risques. Chaque groupe, - composé d'un responsable de secteur, d'un chef d'équipe, d'opérateurs exerçant sur le poste concerné, d'un membre du CHSCT, d'un représentant du service technique, de l'infirmière, du médecin, du conseiller prévention et de la chef de projet - est accompagné par un consultant et formé à la prévention des TMS.

Axes de travail

Plusieurs axes de travail sont alors identifiés. Prenons l'exemple du poste sur chaîne de découpe :

- Le groupe de travail a d'abord identifié les points sensibles qui ont été validés et enrichis avec les opérateurs, pour ensuite

être quantifiés. Il a ensuite recherché des pistes d'actions qui ont été proposés au comité de pilotage.

Le poste de découpe consiste à séparer différentes pièces de viande, à les répartir entre les collègues (devant, derrière, côté) puis à découper les morceaux restants. Les investigations sont relativement complexes à réaliser sur ces postes puisque 7 lignes sont concernées avec des équipes du matin et de l'après-midi. Seize différences ont été mises en évidence entre les deux équipes, avec une évolution des contraintes imposées par les crises liées à l'ESB.

Des travaux du groupe, il résulte :

- Une réorganisation du travail sur l'ensemble de la ligne pour homogénéiser les volumes avec à la clé une création de poste ;

- Des investigations sur les techniques de découpe (savoir-faire) ayant permis de proposer des gestes moins physiques pour une qualité produit identique ;

- Des investigations sur les outils et leur maintenance ayant permis de répondre à des besoins en formation et en polyvalence (en cours) ;

- Une prise en compte, avec l'équipe commerciale et l'ordonnancement, des contraintes d'organisation spécifiques à l'équipe d'après-midi (en cours) ;

- Des aménagements techniques concernant le poste et l'organisation de la ligne (en cours de réalisation).

Plus globalement, l'objectif étant de permettre à l'entreprise de devenir autonome sur cette question, la démarche se poursuit.

L'encadrement intermédiaire sera bientôt formé, des groupes de travail seront créés de façon « autonome » et d'autres - impliquant de nouvelles personnes - seront accompagnés par les consultants. Il s'agit d'accentuer l'appropriation de la démarche en interne et assurer la pérennisation de la démarche dans le fonctionnement de l'entreprise. ■

Enseignements & Perspectives

Un an après le démarrage du projet, une enquête a été effectuée auprès des membres de groupes de travail. Les résultats montrent des connaissances acquises sur :

- L'origine multifactorielle et les conséquences des TMS pour l'entreprise ;
- Des notions d'ergonomie ;
- Les postes travaillés : les contraintes posturales, organisationnelles, les liens entre les postes et les services, le travail prescrit et le travail réel ;
- Sur la méthodologie : penser « problème rencontré » et non « solution »,

«approfondir les idées initiales données par chacun qui expliquent souvent le pourquoi de certaines situations de travail ».

L'ensemble des acteurs met en évidence l'existence d'un dialogue : « *Nous avons appris à nous écouter sans imposer nos idées* ».

L'enquête démontre également une volonté commune des groupes de travail de poursuivre la démarche engagée et l'étendre sur d'autres postes, avec le soutien du consultant.

Après une année de travail, on peut dire que le site s'est approprié une « démarche méthodique et rigoureuse d'amélioration des conditions de travail.

Cependant, il est encore trop tôt pour montrer des résultats statistiques probants. En effet, plusieurs années seront nécessaires avant de visualiser les premiers effets des axes d'amélioration définis conjointement entre les opérationnels, les ergonomes et l'équipe d'encadrement ». ■

' Nous avons appris à nous écouter sans imposer nos idées '

POUR EN SAVOIR PLUS

Vous pouvez contacter :
Elisabeth TAYAR, chargée de mission
Email > e.tayar@anact.fr



ARACT des Pays de la Loire
ZI Angers Beaucozéz • BP 80023 49071 • BEAUCOUZÉ Cedex
Tél : 02 41 73 00 22 • Fax : 02 41 73 03 44
Email : paysdelaloire@anact.fr • Site : www.paysdelaloire.aract.fr